

CODE DE CONDUITE

pour le groupe A.S. Création

A.S. Création Tapeten AG

(10/2022)

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Des relations respectueuses et loyales constituent la base du bon fonctionnement de la vie en commun. Cela vaut pour notre vie professionnelle comme pour notre vie privée. Et si le respect et l'équité sont complétés par un certain degré de politesse, la collaboration n'en est que plus facile. Cette constatation n'est pas nouvelle, mais nous devons sans cesse nous la rappeler et en être conscient(e)s afin de ne pas oublier ces principes fondamentaux.

Au sein du groupe A.S. Création, nous avons l'ambition de mettre en œuvre ces principes tant dans la collaboration à l'intérieur de notre groupe que dans notre comportement vis-à-vis de nos partenaires commerciaux ainsi que des personnes et des groupes qui sont influencés par notre activité commerciale. Nous ne pouvons parvenir à cet objectif que si nous menons nos activités de manière sûre et responsable et si nos partenaires peuvent nous faire confiance. Pour cela, il faut des personnes qui, chaque jour, font ce qui doit être fait et prennent les bonnes décisions, à grande et à petite échelle.

Le présent code de conduite définit les valeurs et les principes fondamentaux que nous appliquons en tant qu'entreprise ainsi qu'en tant que collaborateurs et reflète notre culture d'entreprise. Parallèlement, nous assumons notre responsabilité envers les personnes et la planète et posons les bases de notre succès à long terme.

Nous pensons que chacun d'entre nous possède une bonne boussole intérieure et qu'il le prouve tous les jours. En ce sens, ce code de conduite ne doit pas être considéré comme une mesure disciplinaire, mais comme une documentation et une affirmation des lignes directrices au respect desquelles nous nous considérons comme engagé(e)s depuis longtemps au sein du groupe A.S. Création. Cette conviction intime des collaborateurs du groupe A.S. Création est le fondement même de nos valeurs d'entreprise.

Gummersbach, octobre 2022

Maik Krämer

Directeur financier
Président du directoire

Tim Herder

Directeur ventes et marketing

Antonios Suskas

Directeur de la production

Introduction

Le code de conduite sert de guide pour vivre nos valeurs et nos engagements dans l'ensemble de l'entreprise et les ancrer dans toutes nos actions. Il nous aide à prendre des décisions responsables et éthiques dans des situations critiques.

À qui s'applique notre code de conduite ?

Notre code de conduite s'impose à tous les membres du directoire, aux cadres et aux collaborateurs¹ du groupe A.S. Création. Nous sommes toutes et tous tenu(e)s de respecter les exigences qui y sont énoncées. Les cadres de tous les niveaux doivent montrer l'exemple d'un comportement honnête et sincère et apporter un soutien approprié à leurs collaborateurs.

Nous nous assurons que nous comprenons et respectons les exigences du code de conduite ainsi que toutes les lois locales et les directives d'A.S. Création. Nous assumons cette responsabilité en participant à toutes les formations nécessaires, en nous informant de manière autonome, en remettant les choses en question et en faisant appel à un expert en cas de doute.

Le non-respect du présent code de conduite, la non-participation à des formations obligatoires ou la non-signature de documents connexes ne nous libèrent pas de notre obligation de respecter les valeurs et les principes fondamentaux de ce code.

Qu'attend-on de nous en vertu de notre code de conduite ?

Pour respecter notre code de conduite, nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur, aux directives et réglementations internes ainsi qu'aux pratiques commerciales éthiques.

Comment dois-je me comporter si une situation n'est pas décrite dans le code de conduite ?

Notre code de conduite ne peut pas couvrir toutes les situations auxquelles nous pouvons être confronté(e)s. Nous devons toutes et tous nous assurer que nous comprenons les directives et les règles d'A.S. Création et que nous respectons les normes éthiques élevées dans notre travail, même dans les situations qui ne sont pas spécifiquement mentionnées dans notre code de conduite. Il est attendu de nous que nous fassions face à de telles situations avec intégrité et bon sens. En cas de doute, nous parlons ouvertement de nos interrogations et demandons conseil et soutien.

¹ "Collaborateur" désigne indifféremment le personnel féminin ou masculin, ainsi que ceux qui ne se sentent appartenir à aucun sexe biologique ou à un autre.

Table des matières

1.	Conduite dans l'environnement professionnel	5
1.1	Lutte contre la corruption.....	5
	a. Soudoiment	5
	b. Cadeaux et invitations	5
1.2	Respect des règles de contrôle des exportations.....	6
1.3	Lutte contre le blanchiment d'argent.....	6
1.4	Droit des cartels	7
	a. Ententes entre concurrents.....	7
	b. Accords avec les clients et les fournisseurs.....	8
	c. Abus de position dominante sur le marché	8
1.5	Intégrité dans les relations d'affaires	8
2.	Éthique des affaires	10
2.1	Droits de l'homme, normes sociales et de travail	10
	a. Droits de l'homme, normes sociales et de travail	10
	b. Comportement respectueux sur le lieu de travail.....	10
2.2	Durabilité et protection de l'environnement	11
2.3	Santé et sécurité	11
3.	Conduite au sein du groupe A.S. Création	12
3.1	Informations confidentielles de l'entreprise	12
	a. Protection de l'information	12
	b. Informations privilégiées.....	12
	c. Propriété intellectuelle.....	13
3.2	Sécurité informatique	13
3.3	Protection des données	13
3.4	Biens de l'entreprise	14
	a. Gestion des biens/ressources de l'entreprise	14
	b. Comptabilité	14
4.	Signalement des infractions et des motifs de suspicion	16
5.	Comment nous prenons des décisions lorsque les situations ne sont pas claires	16
5.1	Nous écoutons notre voix intérieure, nous sommes attentifs aux sentiments qui nous troublent.....	16
5.2	Nous nous arrêtons et prenons le temps de réfléchir.....	17
5.3	Nous parlons ouvertement de nos interrogations et demandons conseil.....	17

1. Conduite dans l'environnement professionnel

1.1 Lutte contre la corruption

Nous nous opposons fermement à toute forme de corruption. La corruption a de nombreux visages. Pour nous, les risques typiques sont le soudoiment de partenaires commerciaux ou d'agents publics par des versements d'argent et l'influence par des cadeaux : nous ne proposons pas et n'acceptons pas d'actes de soudoiment.

a. Soudoiment

Les pots-de-vin ne sont jamais approuvés et n'ont aucune chance d'être acceptés dans notre entreprise.

Nos principes sont les suivants :

- Nous n'accordons pas de paiements à des tiers dans le but d'influencer la décision ou d'accélérer une action et
- Nous n'acceptons pas non plus de tels paiements.
- Si la corruption entre en jeu, nous préférons renoncer à une opportunité commerciale plutôt que nous y impliquer.

Les **paiements** peuvent être effectués p. ex. en espèces ou en bons d'achat.

Les indices suivants me permettent de déterminer s'il peut y avoir corruption :

- Un agent commercial reçoit des taux de commission anormalement élevés. Cela peut indiquer qu'une partie de la commission est utilisée à des fins de soudoiment.
- Un fournisseur refuse de signer une déclaration de conformité.
- Une somme d'argent est versée à un fonctionnaire afin d'accélérer une procédure.

b. Cadeaux et invitations

Nous n'offrons ou n'acceptons des cadeaux que s'ils sont d'une valeur modérée et qu'ils sont conformes aux pratiques commerciales générales en tant que geste de courtoisie. Nous refusons systématiquement les cadeaux qui visent à influencer de manière inappropriée une décision ou un acte officiel. Nous gardons toujours à l'esprit l'impression qui peut être donnée en raison des circonstances extérieures et de la situation globale.

Si des partenaires commerciaux ont établi des principes plus stricts pour leurs collaborateurs, nous les respectons. Nous sommes conscient(e)s que, dans certains pays, des règles très strictes s'appliquent aux relations avec les agents publics. Ici, nous faisons preuve d'une prudence particulière.

Les indices suivants me permettent de détecter une tentative inappropriée d'exercer une influence :

- L'invitation ou le cadeau est adressé à un agent public.
- J'envoie l'invitation ou le cadeau à l'adresse privée du collaborateur, ou je le reçois à mon adresse privée.
- Le cadeau est une somme d'argent.

Les activités quotidiennes peuvent fréquemment donner lieu à d'autres situations, comme l'invitation à un repas d'affaires ou un cadeau à certaines périodes de l'année. Ces gratifications ne sont pas illégales en elles-mêmes, mais dépendent surtout de l'ensemble des circonstances, comme le moment où l'invitation ou le cadeau est fait, la fréquence et l'adéquation. Nous respectons les **instructions relatives aux invitations et aux cadeaux**.

1.2 Respect des règles de contrôle des exportations

Les activités commerciales que nous menons dans le monde entier sont soumises à différentes lois nationales et internationales de contrôle du commerce qui limitent ou interdisent l'importation et l'exportation de nos produits. Ces restrictions ne concernent pas seulement le type de produit, mais aussi (pour une part) le pays de destination et, dans certains cas, le client lui-même.

Nous avons des systèmes techniques destinés à garantir le respect des exigences légales en matière d'exportation. Nous respectons d'autres **instructions relatives à l'exportation**.

1.3 Lutte contre le blanchiment d'argent

Nous veillons à ce que notre entreprise ne soit pas utilisée à des fins de blanchiment d'argent, car même une complicité involontaire de blanchiment d'argent est considérée comme un délit.

Le **blanchiment d'argent** est une tentative délibérée d'introduire dans le circuit financier et économique normal de l'argent liquide ou des valeurs patrimoniales provenant d'activités criminelles.

Nous ne travaillons qu'avec des partenaires sérieux, qui respectent les lois en vigueur et qui tirent leurs ressources d'activités légitimes. Nous vérifions soigneusement l'identité des partenaires commerciaux potentiels et d'autres tierces parties. De plus, nous prenons de nombreuses mesures pour garantir la transparence de nos relations commerciales.

Nos principes sont les suivants :

- Traitement uniforme des contrats : le partenaire contractuel reçoit la facture, est titulaire du compte à partir duquel le paiement est effectué et le siège de la banque est situé dans le même pays que le partenaire contractuel.
- Contrôle d'identité : l'identité de chaque nouveau client est vérifiée avant la conclusion du contrat ; le type de relation d'affaires et le pays du partenaire commercial sont intégrés dans l'évaluation des risques.

Les indices suivants me permettent de détecter un éventuel blanchiment d'argent :

- Un tiers, qui n'est pas lié au partenaire contractuel en vertu du droit des sociétés, souhaite effectuer le paiement pour le compte du partenaire contractuel.
- Le partenaire contractuel souhaite effectuer un paiement en espèces.

Pour plus d'informations et pour prendre connaissances des exigences applicables, voir la **directive sur la lutte contre le blanchiment d'argent**.

1.4 Droit des cartels

Une concurrence libre et loyale, conforme au droit des cartels en vigueur, garantit l'ouverture et la transparence sur les marchés.

Nous sommes conscient(e)s que les infractions au droit des cartels peuvent entraîner de lourdes amendes pour l'entreprise, ainsi que de lourdes amendes, voire des peines d'emprisonnement, pour les dirigeants et les personnes concernées. Nous devons tous garder un œil sur les situations susceptibles de porter préjudice à une concurrence libre et loyale.

Nos principes sont les suivants :

- Pas d'accords avec des concurrents sur la fixation des prix, les conditions commerciales, les volumes de production, les parts de marché ou les sources d'approvisionnement.
- Pas d'accords avec les clients ou les fournisseurs qui restreignent indûment le comportement sur le marché de certains ou de tous les participants.
- Ne pas abuser d'une position dominante sur le marché en traitant différemment les partenaires commerciaux sans raison objective.

a. Ententes entre concurrents

Les accords entre concurrents risquent de désavantager des clients. C'est pourquoi nous respectons toujours les lois et ne concluons **pas d'accords** directs ou indirects **avec des concurrents sur la fixation des prix, les conditions commerciales, les volumes de production, les parts de marché ou les sources d'approvisionnement**. Cela ne vaut pas seulement pour les accords formels et contractuels. Nous ne

passons **pas** non plus **d'accords secrets** et ne participons pas à des votes communs. Nous n'échangeons pas d'informations commerciales confidentielles avec nos concurrents, telles que des informations sur les clients, les prix, les coûts, les salaires, les parts de marché et les activités de R&D ou d'autres informations similaires. S'il existe une raison légitime de communiquer avec des concurrents, nous ne transmettons pas d'informations permettant de tirer des conclusions sur notre comportement actuel ou futur sur le marché. Il en va de même pour la réception d'informations communiquées par nos concurrents.

b. Accords avec les clients et les fournisseurs

La transparence est essentielle pour une concurrence loyale. C'est pourquoi nous ne nous engageons **pas** dans **des accords** ou des arrangements qui **restreignent indûment** le comportement de nos clients, fournisseurs ou donneurs de licence sur le marché. Lorsque nous accordons ou demandons des droits exclusifs à des clients ou à des fournisseurs, nous faisons toujours preuve de prudence et consultons des experts juridiques. Il en va de même pour les accords qui limitent l'utilisation, la revente ou la tarification des biens ou des services. Lors de la revente de nos produits par nos clients, nous n'exerçons **aucune influence sur la fixation des prix et n'imposons pas de prix minimum**.

c. Abus de position dominante sur le marché

Nous sommes leaders sur certains marchés, mais nous n'utilisons jamais cette position de force pour obtenir un avantage concurrentiel déloyal, que ce soit en évinçant des concurrents de manière illicite ou en les tenant à distance du marché de manière également illicite ou en nous livrant à des manipulations de prix. C'est pourquoi nous attachons une grande importance à la **justification objective des différences de traitement entre clients, des ventes liées ou des refus de livraison**. Nous n'essayons **pas d'imposer des prix d'achat ou de vente ni des conditions inappropriées**.

1.5 Intégrité dans les relations d'affaires

Nous sommes conscient(e)s que nos relations et intérêts personnels ne doivent pas interférer avec nos activités et nos décisions commerciales ni les influencer. Nous veillons donc à éviter les situations dans lesquelles les intérêts privés et professionnels pourraient entrer en conflit ou l'impression d'une telle configuration pourrait simplement être donnée (**conflit d'intérêts**).

Nous ne sommes pas guidé(e)s dans nos décisions commerciales par le désir d'aider des amis et des membres de notre famille. Nous prenons toujours nos décisions sur la base de critères objectifs tels que la compétence, la performance et le comportement au travail, ainsi que le prix, la qualité, la fiabilité et le respect des normes techniques.

Un **conflit d'intérêts n'est pas en soi un comportement inapproprié**. La gestion de cette situation peut cependant en être un.

Nos principes sont les suivants :

- **Transparence** : les conflits d'intérêts potentiels doivent être immédiatement signalés au supérieur hiérarchique.
- **Autorisation** : les activités commerciales / investissements auprès de tiers qui sont (ou peuvent devenir) nos partenaires commerciaux exigent dans de nombreux cas l'autorisation d'A.S. Création.

Les indices suivants me permettent de déterminer s'il peut y avoir un conflit d'intérêts :

- Un membre de ma famille ou un ami proche est mon partenaire de négociation du côté du partenaire commercial.
- Je suis (ou un membre de ma famille / un ami proche est) impliqué(e) dans une organisation/entreprise avec laquelle nous souhaitons réaliser un projet commun.

2. Éthique des affaires

2.1 Droits de l'homme, normes sociales et de travail

a. Droits de l'homme, normes sociales et de travail

Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux des droits de l'homme ainsi que les normes sociales et de travail. Nous respectons les lois nationales et les accords internationaux (p. ex. la Charte internationale des droits de l'homme, la Convention européenne des droits de l'homme, l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies).

Les droits de l'homme comprennent des droits civils et politiques à la liberté et à la participation (p. ex. le droit à la vie, la liberté d'expression ou l'égalité devant la loi), ainsi que des droits économiques, sociaux et culturels (p. ex. les droits au travail, au logement, à la santé ou à l'éducation).

Les normes sociales et de travail comprennent des conditions de travail décentes (p. ex. pas de travail des enfants, pas de travail forcé, pas de discrimination, pas d'environnement de travail dangereux pour la santé) et des normes sociales (p. ex. un salaire équitable, le droit de se syndiquer, des horaires de travail raisonnables).

Chez nos fournisseurs, nous accordons une attention particulière au respect des droits de l'homme ainsi que des normes sociales et de travail. Ceci est documenté par notre **code de conduite pour les fournisseurs**.

b. Comportement respectueux sur le lieu de travail

Les collaborateurs d'A.S. Création doivent toutes et tous se sentir valorisé(e)s et respecté(e)s en toutes circonstances. Nous ne tolérons donc pas de paroles ou d'actes dévalorisants, humiliants, injurieux ou irrespectueux d'une autre manière envers nos collègues. Nos équipes s'appuient sur le talent et la diversité ; nous encourageons un environnement de travail tolérant qui laisse de la place à la diversité et dans lequel des personnes de cultures, de méthodes de travail et de points de vue différents se côtoient sur un pied d'égalité.

Notre principe est le suivant :

- Nous ne tolérons aucun désavantage et aucune discrimination fondée sur l'âge, l'origine ethnique, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, la religion, le handicap ou les caractéristiques et préférences personnelles.
- Le respect guide toutes les décisions concernant nos collaborateurs : du recrutement et de l'embauche aux promotions, mesures disciplinaires et licenciements.

2.2 Durabilité et protection de l'environnement

Nous avons, envers nos semblables et la planète, le devoir d'utiliser les ressources et l'environnement avec précaution et dans le respect des impératifs de durabilité. En tant qu'entreprise de production, A.S. Création consomme des ressources naturelles et sa production génère des émissions. Les deux affectent l'écosystème de la Terre.

Dans le cadre de notre travail et de nos processus, nous veillons donc à éviter autant que possible les effets néfastes sur l'environnement. Nous travaillons en permanence à la mise en œuvre de la durabilité dans le produit, le processus de production et d'autres processus (p. ex. la logistique, les services). Parallèlement, nous nous efforçons de réduire constamment notre impact sur le climat (empreinte carbone).

Nos succès sont présentés et mis à jour dans le rapport annuel de durabilité. Nous présentons également notre engagement de manière transparente et informative sur notre site Internet.

2.3 Santé et sécurité

Notre objectif est d'éviter les accidents et les blessures. Nous ne nous contentons pas d'assurer le respect des règles et réglementations en vigueur, mais nous créons une culture dans laquelle chacune et chacun se sent responsable de la minimisation des risques et de la promotion de la sécurité au travail.

Nos principes sont les suivants :

- Chaque collaborateur connaît les risques liés à l'utilisation de nos produits, matières premières et installations techniques et se comporte, à cet égard, de manière responsable.
- Chaque collaborateur participe régulièrement à des formations sur la sécurité.

Les indices suivants me permettent de savoir si je gère ma sécurité et celle de mes collègues de manière responsable :

- Je sais comment me comporter en cas d'urgence.
- Dans les domaines liés à la sécurité, je n'effectue que les activités pour lesquelles j'ai été suffisamment formé(e).
- Je connais les dangers des produits chimiques et suis donc en mesure de travailler avec ces produits en toute sécurité.
- Je ne fais pas de compromis en matière de sécurité, même si je suis sous pression.
- Je veille à la sécurité de mes collègues et j'accorde une attention particulière aux apprenti(e)s et aux nouvelles arrivantes / nouveaux arrivants.

3. Conduite au sein du groupe A.S. Création

3.1 Informations confidentielles de l'entreprise

L'échange d'informations au sein du groupe A.S. Création et avec nos partenaires nous permet de créer une valeur ajoutée pour nous-mêmes et pour nos partenaires. La protection des informations confidentielles de l'entreprise contre toute divulgation ou utilisation non autorisée est, à cet égard, essentielle à notre succès.

a. Protection de l'information

Les informations confidentielles, en particulier les secrets commerciaux et industriels, font partie de nos biens les plus précieux. C'est pourquoi nous protégeons ces biens avec le plus grand soin.

Nos principes sont les suivants :

- Les informations sensibles ne sont partagées qu'avec les personnes qui ont besoin de ces informations pour accomplir leurs tâches.
- Nous respectons la **directive sur la classification des données**, qui nous indique comment les informations doivent être classées, comment elles doivent être sécurisées et comment elles peuvent être partagées.

b. Informations privilégiées

Dans le cadre de notre travail quotidien, il est possible que nous prenions connaissance d'informations non publiques sur A.S. Création Tapeten AG, dont la divulgation serait susceptible d'influencer la valeur des titres négociés publiquement, c'est-à-dire l'action A.S. Création. Les lois sur le délit d'initié interdisent d'utiliser ces informations à des fins personnelles ou de les communiquer à des tiers, y compris des amis ou des membres de la famille. Quiconque enfreint les lois sur le délit d'initié peut être tenu personnellement responsable sur le plan pénal ou civil.

Nos principes sont les suivants :

- Les collaborateurs qui ont en principe accès à des informations privilégiées reçoivent des consignes sur les « informations privilégiées » et, le cas échéant, sur les « directors' dealings » (transactions des dirigeants), qu'elles/ils doivent s'engager par écrit à respecter.
- Pour le traitement des informations privilégiées, nous respectons la **directive sur la classification des données**.

c. Propriété intellectuelle

Nous protégeons notre propriété intellectuelle et respectons la propriété intellectuelle des tiers.

La propriété intellectuelle comprend p. ex. les photographies, les designs, les images, les œuvres d'art ainsi que les droits de protection (p. ex. les marques).

Nos principes sont les suivants :

- Nous n'utilisons pas la propriété intellectuelle d'autrui sans autorisation.
- Nous ne copions pas les œuvres d'autrui sans autorisation.

Nous respectons **code de conduite de l'Association Internationale des Revêtements muraux (IGI)** et appliquons notre **directive sur le design**.

3.2 Sécurité informatique

Nous protégeons notre entreprise et les données qui nous sont confiées en étant vigilants contre les cyber-attaques et en utilisant les systèmes et les moyens d'exploitation informatiques de manière responsable.

En respectant les exigences et en suivant les recommandations de la **directive sur la sécurité informatique** et de la **ligne directrice sur la protection des données**, nous protégeons

- notre entreprise contre les attaques criminelles, qui vont du spam aux attaques de virus en passant par les courriels de phishing ;
- les données à caractère personnel de nos collègues et partenaires commerciaux contre toute utilisation non autorisée, y compris la divulgation ;
- des valeurs d'entreprise telles que les secrets commerciaux/industriels et la propriété intellectuelle.

Nous sommes vigilant(e)s quant à toute **activité de réseau inhabituelle** et nous signalons **immédiatement** nos soupçons ou les attaques subies à : support@as-creation.de

3.3 Protection des données

Nous respectons les droits de la personne de tous les individus. Nous traitons les données à caractère personnel avec soin et de manière compréhensible pour la personne concernée, dans le respect des exigences légales en vigueur. La protection des données à caractère personnel est pour nous une condition essentielle pour la garantie de l'intégrité des activités commerciales et constitue un signal important pour nos partenaires commerciaux.

La protection des données à caractère personnel étant strictement réglementée par la loi, nous devons, en tant qu'entreprise, faire en sorte de respecter les exigences en vigueur. Nous devons nous remettre en question en permanence et garantir la protection des données à caractère personnel dans notre travail quotidien ainsi que dans le cadre des nouveaux développements et processus.

Les principes de protection des données s'appliquent à nos partenaires commerciaux comme à nos collègues.

En cas d'**atteinte grave à la protection des données**, veuillez signaler celle-ci **immédiatement** à l'adresse suivante : datenschutz@as-creation.de

Nous signalons immédiatement toute autre atteinte à la protection des données à caractère personnel à nos supérieurs hiérarchiques ou par l'intermédiaire de la plateforme de dénonciation (point 4).

3.4 Biens de l'entreprise

Nous traitons les biens de l'entreprise de manière responsable et les protégeons contre les pertes, les dommages, les vols et les mauvais usages. Il en va, bien entendu, de même pour le traitement de la propriété de nos partenaires commerciaux et d'autres tiers. La gestion soignée et respectueuse des biens de l'entreprise est fermement ancrée dans nos valeurs.

Nous nous soumettons régulièrement au contrôle d'audits internes et externes afin que les possibilités de fraude soient détectées et éliminées à temps.

a. Gestion des biens/ressources de l'entreprise

Les biens/ressources de l'entreprise sont, p. ex.: l'équipement de bureau, les ordinateurs, les voitures de service, les véhicules d'entrepôt, les installations de production, les matières premières, le réseau informatique.

Nos principes sont les suivants :

- Les biens/ressources de l'entreprise sont destinés à l'accomplissement du travail quotidien.
- L'utilisation des téléphones portables, des véhicules de l'entreprise ou du réseau de l'entreprise à des fins privées n'est autorisée qu'avec l'accord explicite de l'entreprise.

b. Comptabilité

Nous sommes toutes et tous responsables de la présentation d'une image fidèle, transparente et complète de nos activités commerciales par le biais d'une comptabilité et d'une présentation des comptes correctes.

Toute irrégularité dans notre présentation des comptes ou nos rapports peut avoir des conséquences sérieuses pour l'entreprise et les personnes responsables. Grâce à nos systèmes de contrôle interne, nous garantissons que toutes les données et les documentations y afférentes répondent aux exigences légales.

Les indices suivants me permettent de savoir s'il peut y avoir un usage abusif des biens/ressources de l'entreprise :

- Des avoirs surévalués sont décomptés, ou des avoirs sont établis sans qu'il y ait de défaut ou de retour de marchandise.
- Des activités qui n'ont pas eu lieu sont facturées, p. ex. une formation permanente ou des prestations de conseil.
- De faux décomptes de frais sont présentés.

4. Signalement des infractions et des motifs de suspicion

Respecter les lois, les règles et les consignes internes va de soi pour A.S. Création. En effet, ce n'est que lorsque les règles et les normes sont respectées que nous pouvons éviter un préjudice pour notre entreprise, nos employé(e)s et nos partenaires commerciaux. Les processus et comportements inappropriés doivent donc être identifiés à temps, traités et éliminés sans délai.

Notre système d'alerte numérique permet de signaler les infractions, les motifs de suspicion ou les irrégularités réels ou potentiels :

<https://as-creation.whistleblower-system.de/>

Pour les questions relatives au traitement des signalements, c'est la **Directive relative au système de lancement d'alerte** qui est applicable.

5. Comment nous prenons des décisions lorsque les situations ne sont pas claires

Dans la plupart des cas, l'application pratique de notre code de conduite est claire. Si les faits sont dénués d'ambiguïté, il est facile de prendre la bonne décision. Mais parfois, nous nous trouvons aussi dans des zones d'ombre. Soit nous savons qu'il existe un problème potentiel, soit nous sentons intuitivement que quelque chose ne fonctionne pas tout à fait correctement. Si nous ne sommes pas sûr(e)s quant à la manière de procéder, les trois étapes suivantes nous serviront de guide :

5.1 Nous écoutons notre voix intérieure, nous sommes attentifs aux sentiments qui nous troublent

Nous connaissons toutes et tous le sentiment que quelque chose ne va pas, même si nous n'arrivons pas vraiment à identifier la cause ou à mettre des mots sur elle. Dans ces situations peu claires, nous devons nous poser des questions comme celles-ci :

- Que me dit ma conscience ?
- Suis-je sûr(e) de ne pas regretter ma décision plus tard ?
- Si j'étais directement concerné(e), comment me sentirais-je face à cette décision ?
- Comment ma famille et mes amis jugeraient-ils ma décision ?
- Que se passerait-il si ma décision était rendue publique ou discutée dans les médias ?

5.2 Nous nous arrêtons et prenons le temps de réfléchir

Le principe de base est le suivant : les bonnes décisions valent mieux que les décisions hâtives. Lorsque nous ne sommes pas sûr(e)s de nous, nous prenons le temps nécessaire pour réfléchir en toute tranquillité et nous poser des questions comme celles-ci :

- Est-ce que je dispose de toutes les informations dont j'ai besoin pour prendre une décision ?
- Quelles sont les conséquences de ma décision ou de mon inaction ?
- Quel est l'impact de ma décision sur notre entreprise et sa réputation ?
- Mes actes sont-ils conformes aux dispositions légales ?
- Est-ce que je suis libre de ma décision ou est-ce que je subis des pressions ?

5.3 Nous parlons ouvertement de nos interrogations et demandons conseil

Si des doutes subsistent, nous ne devons pas les garder pour nous. Si nous entendons des déclarations comme celles-ci, ou si des pensées identiques nous viennent à l'esprit, il est temps d'agir car c'est un signal d'alarme :

- Personne ne s'en apercevra.
- C'est ce que nous avons toujours fait.
- Pas d'inquiétude, on pourra arranger ça plus tard.
- Personne ne va vérifier ; personne ne se soucie de ces choses-là.
- La voie officielle est tout simplement trop longue.
- Tous les autres font eux aussi comme ça.

Nous parlons ouvertement de nos interrogations et des incertitudes et demandons conseil à nos supérieurs hiérarchiques ou au responsable droit et compliance (christine.juelich@as-creation.de).

* * *